

# **Tarifverträge**

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**

## **Inhalt**

- 1. MANTEL-TARIFVERTRAG**
- 2. TARIFVERTRAG ZUR REGELUNG DER ARBEITSZEIT**
- 3. ENTGELT-TARIFVERTRAG**
- 4. TARIFVERTRAG ZUR REGELUNG DES URLAUBS UND SONDERZAHLUNG**
- 5. TARIFVERTRAG ZUR REGELUNG DER KOLLEGIALEN  
ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG**
- 6. TARIFVERTRAG FÜR LEHRLINGE (AUSZUBILDENDE)  
UND ÜBER DIE ZAHLUNG FÜR BESONDERE AUSBILDUNGSANSTRENGUNGEN DER  
LEHRLINGE/AUSZUBILDENDEN**
- 7. TARIFVERTRAG ZUR ALTERSVORSORGE**
- 8. TARIFVERTRAG ZUR BERUFSBEZOGENEN WEITERBILDUNG**
- 9. TARIFVERTRAG ZUR REGELUNG VON ERSCHWERNISZUSCHLÄGEN**
- 10. TARIFVERTRAG ZUR REGELUNG VON MONTAGEARBEITEN**
- 11. TARIFVERTRAG ZUR REGELUNG VON WINTERARBEIT**

## **PRÄAMBEL**

Die Tarifvertragsparteien der SHK-Handwerke im Land Brandenburg schließen in ihrer Verantwortung um die notwendige Reform und Erhaltung des Flächentarifvertrages den folgenden Tarifvertrag.

Sie tun dies in der Erwartung, trotz der veränderten und schwierigen Wirtschaftsbedingungen Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen und zum sozialen Ausgleich beizutragen.

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, unbeschadet der Laufzeit in Verhandlungen einzutreten, wenn eine Seite dies wünscht und wenn Gestaltung und Umsetzung des Tarifvertrages dies geboten erscheinen lassen.

## **MANTEL-TARIFVERTRAG**

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
Am Neuen Markt 11  
14467 Potsdam

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordost  
Obentrautstraße 57, 10963 Berlin

gültig ab 01.01.2026

# Mantel-Tarifvertrag für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken

Inhalt	Seite
§ 1 Geltungsbereich .....	3
§ 2 Einstellung .....	3
§ 3 Probezeit.....	3
§ 4 Berechnung der Betriebszugehörigkeit.....	3
§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	4
§ 6 Arbeitsentgelt .....	5
§ 7 Gleichmäßiges Monatsentgelt .....	5
§ 8 Entgeltfortzahlung .....	5
§ 9 Arbeitsausfall.....	5
§ 10 Kurzarbeit.....	6
§ 11 Arbeitsfreistellungen.....	6
§ 12 Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsverhinderung .....	6
§ 13 Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze .....	6
§ 14 Geltendmachung von Ansprüchen .....	7
§ 15 Auslegung des Tarifvertrages.....	7
§ 16 Durchführungsstreitigkeiten.....	7
§ 17 Inkrafttreten und Kündbarkeit .....	7

# **Mantel-Tarifvertrag für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

*Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.*

## **§ 1 Geltungsbereich**

1. **Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg
2. **Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte), die eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben und nicht Auszubildende sind.
4. **Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.

## **§ 2 Einstellung**

Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren und grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen. Aus dem Arbeitsvertrag müssen hervorgehen:

- a) die Namen und die Anschriften der Vertragsparteien;
- b) der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme;
- c) bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- d) der Arbeitsort oder - falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll - ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann;
- e) die Art der Beschäftigung (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte) oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit;
- f) die tarifliche Eingruppierung sowie die Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit;
- g) ein Hinweis auf die gültigen Tarifverträge, Betriebs- oder sonstige Vereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist.

## **§ 3 Probezeit**

Soweit arbeitsvertraglich nichts anderes bestimmt ist, gelten die ersten 3 Monate als Probezeit.

Wird die Probezeit um insgesamt mehr als fünf Arbeitstage durch Krankheit oder andere Fehlzeiten unterbrochen, so verlängert sie sich um die Dauer dieser Fehlzeiten, jedoch höchstens bis zu 3 Monate.

Während der vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 3 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

## **§ 4 Berechnung der Betriebszugehörigkeit**

Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses vor dem 30. Juni gilt das laufende Kalenderjahr, nach dem 30. Juni das nachfolgende Kalenderjahr als das erste Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Dies gilt auch für die Berechnung der Wartezeit gemäß § 1 I KSchG.

Bei Arbeitnehmern, die nach Beendigung der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb ununterbrochen weiterbeschäftigt werden, kann die Ausbildungszeit nach entsprechender schriftlicher Vereinbarung ganz oder teilweise als Betriebszugehörigkeit gerechnet werden.

Eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen entlassen wurde, aber innerhalb von 4 Monaten wiedereingestellt wurde.

## § 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Für die Beendigung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen finden die Bestimmungen des § 622 (BGB), in der jeweils gültigen Fassung, Anwendung.

Die Fristen betragen im Einzelnen:

1. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder Angestellten (Arbeitnehmers) kann gelöst werden:
  - a) während der ersten 4 Wochen mit einer Kündigungsfrist von 1 Woche zum Schichtschluss.
  - b) von der 5. Woche der Beschäftigung an mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen zum Ende einer Kalenderwoche.
  - c) nach dem 6. Monat der Beschäftigung an mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Ende einer Kalenderwoche.
  - d) nach dem 3. Jahr der Beschäftigung an mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum Ende des Kalendermonats.
  - e) nach dem 6. Jahr der Beschäftigung an mit einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Ende einer Kalenderwoche
  - f) nach dem 10. Jahr der Beschäftigung an mit einer Kündigungsfrist von 8 Wochen zum Ende einer Kalenderwoche
2. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

2 Jahre bestanden hat:	1 Monat zum Monatsende
5 Jahre bestanden hat:	2 Monate zum Monatsende
8 Jahre bestanden hat:	3 Monate zum Monatsende
10 Jahre bestanden hat:	4 Monate zum Monatsende
12 Jahre bestanden hat:	5 Monate zum Monatsende
15 Jahre bestanden hat:	6 Monate zum Monatsende
20 Jahre bestanden hat:	7 Monate zum Monatsende

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

3. Kündigungen haben beiderseits schriftlich zu erfolgen.

### B. Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer

1. In Betrieben mit in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmern (ohne Auszubildende und mitarbeitende Familienangehörige) kann Arbeitnehmern,
  - a) die das 50. Lebensjahr vollendet und dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 15 Jahre ununterbrochen angehört haben,
  - b) die das 55. Lebensjahr vollendet und dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehört haben,
  - c) die das 60. Lebensjahr vollendet und dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 5 Jahre ununterbrochen angehört haben, das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.
2. Dies gilt nicht nach Eintritt der Erwerbsunfähigkeit sowie nach Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.
3. Dies gilt ferner nicht für Änderungskündigungen. Für sie gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
4. Bei Stilllegung des Betriebes oder einer wesentlichen Betriebsabteilung ist die ordentliche Kündigung zum Zeitpunkt der endgültigen Schließung zulässig.

Bestand das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr, so hat der Arbeitnehmer ein Anrecht auf Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Renteneintrittsalter vollendet hat.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn durch einen Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt wird, dass der Arbeitnehmer erwerbsunfähig ist.

## **§ 6 Arbeitsentgelt**

Zeit, Ort und Auszahlung der Arbeitsentgelte, deren Bedingungen, die Entgeltabrechnungszeiträume und die Termine von Abschlagszahlungen werden betrieblich festgelegt. Der Abrechnungszeitraum beträgt einen Monat.

Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung zur Verfügung zu stellen, aus der ersichtlich ist, wie sich die Zahlung im Einzelnen zusammensetzt. Die Abrechnung muss so übersichtlich und überschaubar sein, dass für den Arbeitnehmer alle Angaben kontrollierbar und nachprüfbar sind.

Die Arbeit kann in Zeit- oder Leistungslohn ausgeführt werden. Die Art der Vergütung ist vor Beginn der Tätigkeit schriftlich zu vereinbaren. Bei vereinbartem Leistungslohn sind die Leistungsbedingungen so zu fassen, dass ein Arbeitnehmer, nach billigem Ermessen, in der Lage sein muss, die Leistungsbedingungen in der tariflichen Arbeitszeit zu erfüllen. In jedem Falle ist der tarifliche Lohn zu zahlen.

Die Arbeitnehmer sind entsprechend ihrer Tätigkeit in Entgeltgruppen einzustufen. Bei jeder Veränderung des Lohnes oder des Gehaltes ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Mitteilung über die neue Höhe und die Zusammensetzung seines Lohnes bzw. Gehaltes zu machen.

## **§ 7 Gleichmäßiges Monatsentgelt**

In Betrieben, in denen durch eine unterschiedliche Arbeitszeitverteilung die monatlichen Arbeitsstunden ungleichmäßig anfallen, soll für die Arbeitnehmer zum Ausgleich der Lohnschwankungen ein „gleichmäßiges Monatsentgelt“ vereinbart werden.

Das gleichmäßige Monatsentgelt ergibt sich durch Multiplikation des vereinbarten Stundenlohnes zuzüglich der gleichbleibenden stundenbezogenen Zulagen mit der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit und des Wochenfaktors 4,35. Hinzu kommen die fixen Bestandteile des Arbeitsentgeltes, soweit sie monatlich in gleicher Höhe wiederkehren.

Alle variablen Lohnbestandteile, insbesondere unregelmäßig anfallende Zuschläge - etwa für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit oder sonstige Zuschläge - sind entsprechend der Anzahl der effektiv mit diesen Zuschlägen anfallenden Stunden jeweils nachträglich für einen Zeitraum von längstens 3 Monaten abzurechnen.

Über die Abrechnung der variablen Lohnbestandteile ist dem Arbeitnehmer eine detaillierte schriftliche Abrechnung auszuhändigen. Die Verrechnung ist jeweils mit dem ersten Monatsentgelt der neuen Abrechnungsperiode vorzunehmen.

## **§ 8 Entgeltfortzahlung**

In den gesetzlich - z.B. Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), Entgeltfortzahlungsgesetz - oder tarifvertraglich festgelegten Fällen der Entgeltberechnung wird das fortzuzahlende Arbeitsentgelt je Ausfall- bzw. Abwesenheitstag, für Stundenlohnempfänger wie folgt ermittelt:

- a) Bei gewerblichen Arbeitnehmern durch Multiplikation des Wochenfaktors 4,35 (durchschnittliche Wochenzahl im Jahr 52,2/12 Monate) mit der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit, multipliziert mit dem vertraglich vereinbarten Stundenlohn und dividiert durch die Anzahl der monatlichen Arbeitstage, z.B. 21,75 bei 5 Arbeitstagen die Woche oder bei 6 Arbeitstagen die Woche 26,09.
- b) Bei Angestellten durch Division des vereinbarten Monatsgehaltes durch die Anzahl der monatlichen Arbeitstage, z.B. 21,75 bei 5 Arbeitstagen die Woche oder bei 6 Arbeitstagen die Woche 26,09.

Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt wird vom ersten Tag an bis zur Dauer von 6 Wochen ungekürzt weitergezahlt.

## **§ 9 Arbeitsausfall**

Bezahlt wird nur die Zeit, in der der Arbeitnehmer im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit dem Arbeitgeber an der Arbeitsstelle zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht, soweit in diesem Tarifvertrag nicht Ausnahmen vorgesehen sind.

Muss die Arbeit wegen Energiestörungen (Strom, Gas, Wasser), Maschinenstörungen, Naturkatastrophen oder infolge anderer unabwendbarer Ereignisse unterbrochen werden, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auch andere als die sonst von ihm verrichteten Arbeiten ohne Verdienstminderung auszuführen.

Ist ein solcher anderweitiger Arbeitseinsatz nicht möglich, so ist der entstandene Verdienstausschlag durch Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit abzuwenden.

Die ausgefallene Arbeitszeit kann auf die Werktage von 5 zusammenhängenden, an die Ausfallzeit anschließenden Wochen verteilt werden.

Diese Nacharbeit ist keine Mehrarbeit.

Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so ist dem Arbeitnehmer für die ausgefallene Arbeitszeit das Arbeitsentgelt nach Maßgabe von §§ 7 und 8 fortzuzahlen.

Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, so entfällt die Bezahlung.

Ist in den vorstehenden Fällen die Arbeit vor Antritt des Weges zur Arbeitsstätte rechtzeitig abgesagt worden, so besteht kein Vergütungsanspruch für diese Ausfallzeit.

## **§ 10 Kurzarbeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann - wenn es die betrieblichen Verhältnisse erforderlich machen - ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses verkürzt werden. In Betrieben mit einem Betriebsrat kann Kurzarbeit nur im Einvernehmen mit diesem eingeführt werden. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist zeitnah mit der Beantragung bei dem zuständigen Arbeitsamt, den betroffenen Arbeitnehmern mitzuteilen.

Die Verkürzung ist bis zur Mindestgrenze für die Gewährung von Kurzarbeitergeld entsprechend den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen über Kurzarbeitergeld zulässig.

## **§ 11 Arbeitsfreistellungen**

Infolge nachstehender Anlässe wird dem Arbeitnehmer Freizeit ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub unter Fortzahlung seines Arbeitsentgeltes gewährt:

Beim Tod des Partners, sofern häusliche Gemeinschaft bestanden hat:	2	Tage
Beim Tod der Eltern und eigener Kinder:	2	Tage
Bei Niederkunft der Partnerin:	1	Tag
Beim Umzug mit eigenem Haushalt, sofern dieser betrieblich bedingt ist:	1	Tag
Bei eigener Eheschließung:	1	Tag

Eheähnliche Gemeinschaften werden der Ehe gleichgestellt, sofern ein gemeinsamer Hausstand besteht.

Soweit gesetzliche Bestimmungen - z.B. ArbPISchG - dem nicht entgegenstehen, besteht bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Arbeitnehmer kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann, für den erforderlichen Zeitaufwand lediglich ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, nicht jedoch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von seiner bevorstehenden Freistellungsabsicht rechtzeitig in Kenntnis zu setzen. War dies nicht möglich, so hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über Grund und Dauer der Freistellung zu benachrichtigen bzw. benachrichtigen zu lassen.

Der Arbeitnehmer ist bei der Wahrnehmung von Ehrenämtern in der handwerklichen Selbstverwaltung sowie der Arbeitnehmervertretung freizustellen. Für die Zeit der Freistellung erfolgt keine Vergütung durch den Arbeitgeber. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben davon unberührt.

Der Grund für das Arbeitsversäumnis ist vom Arbeitnehmer nachzuweisen.

## **§ 12 Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsverhinderung**

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung gehindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe seiner Verhinderung anzugeben. Bei Krankheit hat der Arbeitnehmer durch ärztliche Bescheinigung seine Arbeitsunfähigkeit spätestens am 4. Krankheitstag nachzuweisen.

Der Arbeitgeber kann auf diesen Nachweis für die ersten drei Tage verzichten.

## **§ 13 Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze**

Jeder Arbeitnehmer wird entsprechend seiner Tätigkeit in eine Entgeltgruppe eingruppiert. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind dabei zu beachten.

Maßgebend für die Eingruppierung sind die aufgeführten Gruppenmerkmale, der Tätigkeitsbereich, die berufliche Ausbildung (Qualifikation), Fortbildung und Berufspraxis sowie persönliche Fähigkeiten.

Für die Eingruppierung der Arbeitnehmer ist die ausgeübte Tätigkeit und nicht allein die Berufsbezeichnung oder ein Ausbildungsgang maßgebend.

Übt ein Arbeitnehmer Tätigkeiten aus, die in verschiedenen Gruppen gekennzeichnet sind, so ist er in diejenige Gruppe einzugruppieren, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht. Eine vorübergehende Tätigkeit in einer



höheren Entgeltgruppe (z. B. Urlaubsvertretung, kurzzeitige vorübergehende Delegationen) leitet keinen Anspruch auf Höhergruppierung ab. Nach Ablauf einer 6wöchigen Vertretungs-/Delegationszeit erhält der Arbeitnehmer eine angemessene Abschlagszahlung als einmalige Sonderzahlung, ohne dass damit eine Änderung der Entgeltgruppe einhergeht.

Jede Änderung der Eingruppierung ist dem Arbeitnehmer sowie der ggf. vorhandenen gesetzlichen Betriebsvertretung schriftlich mitzuteilen.

#### **§ 14 Geltendmachung von Ansprüchen**

Die beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, erlöschen, wenn sie nicht unter Beachtung der nachstehenden Fristen schriftlich geltend gemacht werden:

Ansprüche aus der Entgeltberechnung sind innerhalb von drei Monaten nach Aushändigung der Abrechnung, alle übrigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit jedoch spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen.

Lehnt die jeweils andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb eines Monats nach der Ablehnung bzw. in dem Falle, dass keine Erklärung abgegeben wird, innerhalb eines Monats nach Ablauf der Erklärungsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.

#### **§ 15 Auslegung des Tarifvertrages**

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien dieses Vertrages über seine Anwendung, Durchführung und Auslegung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten unverzüglich Gespräche aufzunehmen. Gelingt eine Verständigung nicht, so entscheidet unter Ausschluss des Rechtsweges ein Schiedsgericht, das aus je 2 Beisitzern der Tarifvertragsparteien sowie einem unparteiischen Vorsitzenden gebildet wird.

Die Entscheidung des Schiedsgerichtes ist dann endgültig, wenn beide Parteien

- a) sich im Voraus der Entscheidung unterwerfen oder
- b) diese nachträglich annehmen oder
- c) die Entscheidung einstimmig erfolgt ist.

Wird auch beim Schiedsgericht keine Einigung erzielt, steht der Rechtsweg offen.

#### **§ 16 Durchführungsstreitigkeiten**

Falls sich bei der Anwendung der tariflichen Bestimmungen in einzelnen Betrieben Streitigkeiten ergeben, welche weder die Arbeitsvertragsparteien noch die Betriebspartner in direkten Verhandlungen lösen können, sollen die Tarifvertragsparteien auf Wunsch einer Arbeitsvertragspartei oder eines Betriebspartners in betrieblichen Verhandlungen an der Beilegung der Streitigkeiten mitwirken.

#### **§ 17 Inkrafttreten und Kündbarkeit**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027 gekündigt werden.

Potsdam, den 01.12.2025



**CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL**

– Landesverband Berlin Brandenburg –

im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM



**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
(Landesinnungsverband)

**Fachverband  
Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam  
Tel.: 0331 / 7 47 04-0  
Fax: 0331 / 7 47 04-99

# **TARIFVERTRAG ZUR REGELUNG DER ARBEITSZEIT**

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg**

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**

gültig ab 01.01.2026

## **Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
§ 1 Geltungsbereich .....	3
§ 2 Arbeitszeit .....	3
§ 3 Verteilung der Regelarbeitszeit .....	4
§ 4 Beginn und Ende der Arbeitszeit .....	4
§ 5 Ausfallende Arbeitszeit .....	4
§ 6 Mehrarbeit .....	4
§ 7 Nacharbeit .....	4
§ 8 Sonn- und Feiertagsarbeit .....	4
§ 9 Bereitschaftsdienst .....	5
§ 10 Allgemeine Bestimmungen .....	5
§ 11 Berechnungsgrundlagen .....	5
§ 12 Sonderregelungen .....	5
§ 13 Inkrafttreten und Kündbarkeit .....	5

# **Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

*Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.*

## **§ 1 Geltungsbereich**

1. **Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg
2. **Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte), die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und die nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet.
4. **Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.

## **§ 2 Arbeitszeit**

Es wird eine tarifliche Jahresarbeitszeit (JAZ) vereinbart.

- a) Sie beträgt für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 2.035,8 Stunden ohne Pausen. Von diesem Jahresarbeitszeitvolumen werden Urlaubstage und gesetzliche Feiertage, die auf einen Arbeitstag entfallen, abgezogen.
- b) Die Jahresarbeitszeit kann durch die Betriebsparteien abweichend vom Kalenderjahr festgelegt werden, muss aber 12 aufeinanderfolgende Kalendermonate umfassen. Kommt eine Einigung darüber nicht zustande, gilt das Kalenderjahr.

Die Jahresarbeitszeit ist durch Betriebsvereinbarung gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Monate, Wochen und Wochentage zu verteilen. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.

1. Bei gleichmäßiger Aufteilung der Jahresarbeitszeit ergibt sich eine regelmäßige Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche bzw. 7,8 Stunden pro Tag.
2. Bei ungleichmäßiger Aufteilung der Jahresarbeitszeit ist für jeden Mitarbeiter ein Arbeitszeitkonto pro Jahr zu führen. Der tarifliche Rahmen für die Schwankung des individuellen Arbeitszeitkontos beträgt +/- 200 Stunden. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann der tarifliche Rahmen für die Schwankung des Arbeitszeitkontos abweichend vereinbart werden.
  - a) Guthaben aus positiven Salden des individuellen Arbeitszeitkontos, die zum Ende des Jahres bestehen, sind auszugleichen. Folgende Möglichkeiten, die auch kombiniert werden können, bestehen:
    - In Höhe des Zeitguthabens einschließlich der Mehrarbeitszuschläge wird innerhalb von 6 Monaten Freizeit gewährt. (§ 6 Mehrarbeit)
    - Das Zeitguthaben wird zuzüglich des Zuschlages nach § 6 auf der Basis des zuletzt erzielten Arbeitsentgeltes ausgezahlt.
    - Können die Parteien sich nicht über eine Regelung einigen, ist das Zeitguthaben einschließlich des Zuschlages auszuzahlen.
  - b) Zeitschulden aus negativen Salden des individuellen Arbeitszeitkontos, die zum Ende des zwölfmonatigen Ausgleichszeitraums bestehen, sind innerhalb von 6 Monaten auszugleichen. Ist der Arbeitgeber ganz oder teilweise außerstande dafür die Voraussetzungen zu schaffen, gelten noch bestehende Zeitschulden mit Ablauf des sechsmonatigen Ausgleichszeitraumes als ausgeglichen.
4. Durch freiwillige Vereinbarung kann von der Jahresarbeitszeit gemäß Ziffer 1. abgewichen werden.
  - a) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zur Stabilisierung des Betriebes eine gegenüber Ziffer 1. bis zu 10 % niedrigere Jahresarbeitszeit vereinbart werden.
  - b) Zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen können Arbeitgeber und Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Jahresarbeitszeit über die Regelung nach Ziffer 4. a) hinaus um weitere 10 % der Jahresarbeitszeit gemäß Ziffer 1. vorübergehend verringern. Bestandteil einer solchen Vereinbarung ist eine Beschäftigungszusage des Arbeitgebers für den Zeitraum der Vereinbarung dahingehend, dass während dieses Zeitraumes ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen frühestens mit Ablauf der Vereinbarung wirksam werden.

- c) Bei einer Absenkung der Arbeitszeit gemäß Ziffer 4. a) und 4. b) verringert sich das Monatsgrundentgelt dementsprechend. Diese Arbeitnehmer gelten als Vollzeitbeschäftigte. Muss der Arbeitgeber während der Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung betriebsbedingt kündigen, haben die von einer solchen Kündigung betroffenen Arbeitnehmer für die letzten 12 Monate vor ihrem Ausscheiden Anspruch auf eine Entlohnung, die das Arbeitslosengeld in einer Höhe sichert, das die Arbeitnehmer ohne Arbeitszeitabsenkung erhalten hätten. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer zu einer dementsprechenden Arbeitszeit verpflichtet.  
Bei einer Absenkung der Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung sind Arbeitnehmer mit Teilzeitarbeit von dieser Regelung ausgenommen, deren einzelvertragliche wöchentliche Arbeitszeit unterhalb von 20 Stunden liegt.
5. Für einzelne Arbeitnehmer kann durch freiwillige Einzelvereinbarung die Jahresarbeitszeit auf bis zu 2.200 Stunden erhöht werden. Die vereinbarte Arbeitszeit kann mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten auf die tarifliche Jahresarbeitszeit geändert werden, wenn sie nicht einvernehmlich früher geändert wird. Das Arbeitsentgelt verändert sich entsprechend.
6. Die Arbeitszeit von Jugendlichen kann gemäß § 21a JArbSchG abweichend von § 8 JArbSchG auf bis zu 9 Stunden täglich und bis zu 44 Stunden wöchentlich an bis zu fünfeinhalb Werktagen in der Woche verteilt werden. Innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von zwei Monaten darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Jugendlichen 40 Stunden nicht überschreiten.

### **§ 3 Verteilung der Regelarbeitszeit**

Bei gleichmäßiger oder ungleichmäßiger Verteilung der tariflichen oder gemäß § 2 betrieblich abweichend festgelegten Regelarbeitszeit auf mehrere Tage, Wochen oder Monate darf im Durchschnitt des Verteilungszeitraumes die wöchentliche Regelarbeitszeit nicht überschritten werden. Der Verteilungszeitraum ist das Kalenderjahr.

Hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten. Die gesetzliche Betriebsvertretung hat gemäß § 87 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht nur hinsichtlich Beginnes und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen.

Aufgrund betrieblicher und einzelvertraglicher Vereinbarung ist ein zum Ende des Verteilungszeitraumes angefallenes Zeitguthaben in den darauffolgenden 6 Monaten durch Bezahlung oder Freizeit auszugleichen. Besteht ein nicht durch den Arbeitnehmer zu verantwortendes Zeitmanko, das in den 6 Monaten nach Verteilungszeitraum nicht durch Arbeitsleistung ausgeglichen werden konnte, so verfällt es.

### **§ 4 Beginn und Ende der Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Die Arbeitszeiten bei Auswärtsarbeiten (Montagearbeiten) sind im Tarifvertrag zur Regelung von Montagearbeiten geregelt. Beginn und Ende sowie Verteilung der Arbeitszeit werden einschließlich der Pausenregelung sowie ggf. unter Berücksichtigung der auf Montagestellten üblichen Arbeitszeiten betrieblich festgelegt. Zeiten für Umkleiden und Waschen sowie Pausen sind keine Arbeitszeit.

### **§ 5 Ausfallende Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember endet um 12.00 Uhr mittags. Die an diesen Tagen oder an anderen Arbeitstagen vor und nach gesetzlichen Feiertagen sowie aus besonderen Anlässen ausfallende bzw. ausgefallene Arbeitszeit ist im Rahmen der Jahresarbeitszeitregelung abzuleisten.

### **§ 6 Mehrarbeit**

Für Mehrarbeit gemäß § 2 Ziffer 3. a) ist ein Zuschlag von 40 % zu vergüten. Das gleiche gilt ab der 47. Stunde/Woche, wobei diese Mehrarbeit monatlich entsprechend § 2 Ziffer 3. a) zu verrechnen ist.

### **§ 7 Nachtarbeit**

Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 22:00 – 6:00 Uhr. Der Zuschlag für jede Nachtarbeitsstunde beträgt 40 %.

### **§ 8 Sonn- und Feiertagsarbeit**

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an diesen Tagen zwischen 0:00 und 24:00 Uhr geleistete Arbeit. Diese ist je Arbeitsstunde mit einem Zuschlag

- a) von 150 % an allen gesetzlichen Feiertagen;
- b) von 70 % an Sonntagen zu vergüten.

Demzufolge setzt sich z. B. der Verdienst für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen wie folgt zusammen:

- a) aus dem Entgelt für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden;
- b) aus dem Zuschlag von 150 %, bezogen auf das Arbeitsentgelt.

## § 9 Bereitschaftsdienst

Not- und Bereitschaftsdienst außerhalb der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit ist gesondert zu vergüten. Art und Umfang der Vergütung sind betrieblich zu regeln.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Bereitschaftsdienst anzuordnen, wenn dies aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist und die Anordnung rechtzeitig erfolgt. Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit.

## § 10 Allgemeine Bestimmungen

Anspruch auf Vergütung für geleistete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit besteht nur dann, wenn sie vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten angeordnet oder nachträglich genehmigt worden ist.

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen.

## § 11 Berechnungsgrundlagen

Für die in diesem und anderen Tarifverträgen notwendigen Umrechnungen ist folgende Berechnung maßgeblich:

3 Jahre zu je 365 Tagen = 1.095 Tage  
1 Jahr (Schaltjahr) zu je 366 Tagen = + 366 Tage  
1.461 Tage

1.461,00	Tage dividiert durch 4 Jahre	=	365,25	Tage/Tarif-Jahr
365,25	Tage dividiert durch 7 Tage	=	52,18	Wochen/Tarif-Jahr
52,18	Wochen dividiert durch 12 Monate	=	4,35	Wochen/Tarif-Monat
4,35	Wochen multipliziert mit 5 Arbeitstagen	=	21,75	Arbeitstage/Tarif-Monat
21,75	Arbeitstage multipliziert mit 12 Monaten	=	261,00	Arbeitstage/Tarif-Jahr

4,35 Wochen multipliziert mit der wöchentlichen Regelarbeitszeit gemäß § 2 Ziffer 2 ergibt den Stundenfaktor (Monatsstundenzahl) für Vollzeitkräfte. Für Teilzeitkräfte erfolgt die Berechnung des Stundenfaktors analog, jedoch auf der Basis der individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit.

## § 12 Sonderregelungen

Die in diesem Vertrag festgelegten Bestimmungen sind Mindestbestimmungen. Bislang bestehende günstigere Regelungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

## § 13 Inkrafttreten und Kündbarkeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027, gekündigt werden.

Potsdam, den 01.12.2025



**CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL**

– Landesverband Berlin Brandenburg –

im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM



**Fachverband  
Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam  
Tel.: 0331 / 7 47 04-0  
Fax: 0331 / 7 47 04-99

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
(Landesinnungsverband)

# **ENTGELT-TARIFVERTRAG**

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg**

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**

gültig ab 01.01.2026

# **Entgelt-Tarifvertrag**

## **für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
§ 1 Geltungsbereich .....	3
§ 2 Entlohnung .....	3
§ 3 Entgeltgruppen .....	3-5
§ 4 Tarifzonen .....	5
§ 5 Entgelttabelle .....	6
§ 6 Sonderregelungen .....	6
§ 7 Inkrafttreten und Kündbarkeit .....	6



# **Entgelt-Tarifvertrag**

## **für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

*Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.*

### **§ 1 Geltungsbereich**

1. **Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg
2. **Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte), die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und die nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet.
4. **Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.

### **§ 2 Entlohnung**

Die Entlohnung wird im Zeitlohn oder Leistungslohn ausgeführt. Bei der Auszahlung des Lohnes ist jedem Arbeitnehmer ein Beleg auszuhändigen, aus dem die Höhe des Lohnes, die Zahl der Arbeits- und Mehrarbeitsstunden, die Höhe der Zuschläge und gesetzlichen Zulagen sowie die einzelnen Arten der Abzüge und deren Höhe ersichtlich sein müssen.

Die Entlohnung bei Zeitlohnarbeit erfolgt unabhängig vom Arbeitsergebnis. Sie wird auf die Zeit oder den Zeitanteil bezogen, die der Arbeitnehmer dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht.

Leistungslohnarbeit liegt vor, wenn die zur Ausführung der Arbeit notwendige Zeit oder ein für das Arbeitsergebnis zu zahlender Geldbetrag vorher festgelegt bzw. vorgegeben wird und der Verdienst des Arbeitnehmers hiervon abhängig ist. Der Zeitverbrauch bzw. das mengenmäßige Arbeitsergebnis müssen vom Arbeitnehmer beeinflussbar sein.

Die Festsetzung der vorzulegenden Zeit oder des Geldbetrages hat so zu erfolgen, dass die im Leistungslohn beschäftigten Arbeitnehmer bei normaler Leistung und bei Einhaltung vorgeschriebener Arbeitsgüte das tarifliche Entgelt ihrer Entgeltgruppe verdienen.

Das Ausgangsentgelt für die Leistungsentlohnung ist die Abgeltung für ein in einer Stunde bei Normalleistung erzielttes Arbeitsergebnis.

Alle Einzelheiten der Bemessung der Vergütung bei Leistungsentlohnung regelt ein besonderer Tarifvertrag.

### **§ 3 Entgeltgruppen**

#### **Entgeltgruppe E 3 - z. B. Jungmonteur/Montageschweißer**

##### **Qualifikationsmerkmale:**

Gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss nach Einarbeitung.

##### **Tätigkeitsmerkmale:**

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach konkreter Anweisung anforderungsgerecht ausgeführt werden.

#### **Entgeltgruppe E 4 - z. B. Gruppenmonteur**

##### **Qualifikationsmerkmale:**

Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und Berufspraxis im Ausbildungsberuf.

##### **Tätigkeitsmerkmale:**

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung weitgehend selbständig ausgeführt werden; Führen von Baustellendokumentationen.

## **Entgeltgruppe E 5 - z. B. Monteur/ Kundendienstmonteur (Eckentgeltgruppe)**

### **Qualifikationsmerkmale:**

Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und mehrjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie Fachkenntnissen in einem einzelnen technischen bzw. kaufmännischen Sachgebiet.

### **Tätigkeitsmerkmale:**

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung stets selbständig ausgeführt werden; Führen von Baustellendokumentationen. Organisation und Koordinierung des reibungslosen Baustellenablaufs Absprache mit Kunden, Nachunternehmern, Materialbeschaffung). Sorgsamer Umgang mit Betriebsmitteln.

## **Entgeltgruppe E 6 - z. B. Obermonteur/selbstständiger Kundenmonteur**

### **Qualifikationsmerkmale:**

Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und mehrjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen in einem einzelnen technischen bzw. kaufmännischen Sachgebiet. Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen lt. Tarifvertrag zur berufsbezogenen Weiterbildung. z.B. Zertifikat des SHK-Kundendiensttechniker.

### **Tätigkeitsmerkmale:**

Tätigkeiten höherwertiger Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien weitgehend eigenverantwortlich ausgeführt werden (z. B. Mitarbeiterführung der Entgeltgruppe 5); Führen von Baustellendokumentationen und Erstellen von Vorlagen für Revisionszeichnungen. Selbstständige Koordinierung der Arbeitsvorbereitung und Baustellenabläufe. Material, Personalplanung und Verantwortung für das übertragende Projekt/Baustelle.

## **Entgeltgruppe E 7 - z. B. bauleitender Obermonteur/Ausbilder**

### **Qualifikationsmerkmale:**

Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen auf mehreren technischen bzw. kaufmännischen Sachgebieten in Verbindung mit dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung. z.B. Gemäß AEVO

### **Tätigkeitsmerkmale:**

Tätigkeiten höherwertiger Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien stets eigenverantwortlich ausgeführt werden (z. B. Mitarbeiterführung der Entgeltgruppe 5 und 6); Führen von Baustellendokumentationen und Erstellen von Vorlagen für Revisionszeichnungen sowie Aufmaß. Prüfung, Beurteilung, Bewertung der fachspezifischen Unterlagen. z.B. Baustellendokumentation, Aufmaß. Koordinierung der Schnittstellen für die gesamten Gewerke und dessen Abstimmungen. Material, Personalplanung und Verantwortung für das übertragende Projekt/Baustelle.

## **Entgeltgruppe E 8 - z.B. Techniker, Meister, Bachelor**

### **Qualifikationsmerkmale:**

Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle aber mit geringer Berufspraxis als Meister oder b) einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie herausragenden Fachkenntnissen in mehreren technischen bzw. kaufmännischen Sachgebieten in Verbindung mit dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung oder staatlich geprüfter Techniker mit geringer Berufspraxis als Techniker.

### **Tätigkeitsmerkmale:**

Tätigkeit als Meister ohne bestimmtes Aufgabengebiet oder Tätigkeit in der Funktion eines Gruppenleiters bzw. eines kaufmännischen oder technischen Sachbearbeiters

## Entgeltgruppe E 9 - z.B. Meister, Bachelor, Techniker, Betriebswirt

### Qualifikationsmerkmale:

Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle und mehrjähriger Berufspraxis als Meister oder anderer gleichwertiger Abschluss und umfassende Berufspraxis in mindestens zwei Geschäftsfeldern des Betriebes oder staatlich geprüfter Techniker mit mehrjähriger Berufspraxis als Techniker oder Bachelor.

### Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeit als Meister in anordnender und beaufsichtigender Funktion mit mehreren eigenständigen Aufgabengebieten, kaufmännische und/oder technische Sachgebietsleitung, die selbständige und eigenverantwortliche Entscheidungen verlangt.

## Entgeltgruppe E 10 - z.B. Master, Bachelor mit Eigenschaft - als Konzessionsträger, Geschäftsführer

### Qualifikationsmerkmale:

Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle und umfassender Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung (z.B. „geprüfter Betriebswirt des Handwerks“ anderer gleichwertiger Abschluss und umfassende Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung (z.B. „geprüfter Betriebswirt des Handwerks“ erfolgreich abgeschlossenes Fachhochschulstudium.

### Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeit als Meister in leitender Funktion in besonders schwierigen und verantwortungsvollen Aufgabengebieten oder Tätigkeit in übergeordneten Leitungsfunktionen des Betriebes, die eigenverantwortliche Entscheidungen von erheblicher Bedeutung für den Betriebs- oder Geschäftsablauf erfordern.

## § 4 Tarifzonen

Das Tarifgebiet Brandenburg wird in zwei Zonen aufgeteilt: Berlin-fern und Berlin-nah mit einem Aufschlag auf die Entgelte von 5% in der Berlin-nahen Tarifzone.

Zur Tarifzone Berlin-nah zählen gehört die **kreisfreie Stadt Potsdam** sowie folgende Städte, Ämter und Gemeinden:

<b>Kreis Potsdam-Mittelmark</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kleinmachnow</li><li>• Teltow</li><li>• Stahnsdorf</li><li>• Nuthetal</li><li>• Michendorf</li><li>• Seddiner See</li><li>• Beelitz</li><li>• Schwielowsee</li><li>• Werder/ (Havel)</li><li>• Groß Kreutz (Havel)</li></ul>	<b>Kreis Havelland</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dallgow-Döberitz</li><li>• Wustermark</li><li>• Ketzin/Havel</li><li>• Nauen</li><li>• Brieselang</li><li>• Falkensee</li><li>• Schönwalde-Glien</li></ul>	<b>Kreis Oberhavel</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Henningsdorf</li><li>• Oberkrämer</li><li>• Kremmen</li><li>• Oranienburg</li><li>• Legebruch</li><li>• Hohen Neuendorf</li><li>• Velten</li><li>• Birkenwerder</li><li>• Glienecke / Nordbahn</li><li>• Mühlenbecker Land</li></ul>	<b>Kreis Barnim</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wandlitz</li><li>• Bernau bei Berlin</li><li>• Panketal</li><li>• Ahrensfelde</li><li>• Werneuchen</li></ul>
<b>Kreis Märkisch-Oderland</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hoppegarten</li><li>• Neuenhagen bei Berlin</li><li>• Fredersdorf-Vogelsdorf</li><li>• Petershagen / Eggersdorf</li><li>• Rüdersdorf bei Berlin</li><li>• Strausberg</li><li>• Altlandsberg</li></ul>	<b>Kreis Oder-Spree</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Schöneiche</li><li>• Woltersdorf</li><li>• Erkner</li><li>• Grünheide (Mark)</li><li>• Fürstenwalde / Spree</li><li>• Amt Spreenhagen</li></ul>	<b>Kreis Dahme-Spreewald</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Schönefeld</li><li>• Schulzendorf</li><li>• Eichwalde</li><li>• Zeuthen</li><li>• Wildau</li><li>• Königs Wusterhausen</li><li>• Heidesee</li><li>• Bestensee</li><li>• Mittenwalde</li></ul>	<b>Kreis Teltow-Fläming</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Großbeeren</li><li>• Blankenfelde-Mahlow</li><li>• Rangsdorf</li><li>• Zossen</li><li>• Ludwigsfelde</li><li>• Trebbin</li></ul>

Zur Tarifzone Berlin-fern gehören alle anderen Städte, Ämter und Gemeinden.

## § 5 Entgelttabelle

Entsprechend dem Entgeltgruppenschlüssel ergeben sich auf der Basis des jeweils geltenden Entgeltes und der tariflichen Regelarbeitszeit für Vollzeitkräfte (**39 Stunden /Woche**) folgende Arbeitsentgelte je Stunde und Monat (**Stundenfaktor 169**):

### Ab 01.01.2026 geltende Vergütungssätze:

Entgeltgruppe	Monatslohn Berlin-nah	Stundenlohn Berlin-nah	Monatslohn Berlin-fern	Stundenlohn Berlin-fern
E3	2.349,10 €	13,90 €	2.349,10 €	13,90 €
E4	2.357,55 €	13,95 €	2.357,55 €	13,95 €
E5	2.568,80 €	15,20 €	2.396,42 €	14,18 €
E6	2.771,60 €	16,40 €	2.587,39 €	15,31 €
E7	2.994,68 €	17,72 €	2.793,57 €	16,53 €
E8	3.248,18 €	19,22 €	3.030,17 €	17,93 €
E9	3.508,44 €	20,76 €	3.273,53 €	19,37 €
E10	3.753,49 €	22,21 €	3.505,06 €	20,74 €

### Ab 01.01.2027 geltende Vergütungssätze:

Entgeltgruppe	Monatslohn Berlin-nah	Stundenlohn Berlin-nah	Monatslohn Berlin-fern	Stundenlohn Berlin-fern
E3	2.467,40 €	14,60 €	2.467,40 €	14,60 €
E4	2.475,85 €	14,65 €	2.475,85 €	14,65 €
E5	2.619,50 €	15,50 €	2.484,30 €	14,70 €
E6	2.827,37 €	16,73 €	2.639,78 €	15,62 €
E7	3.053,83 €	18,07 €	2.849,34 €	16,86 €
E8	3.312,40 €	19,60 €	3.091,01 €	18,29 €
E9	3.577,73 €	21,17 €	3.339,44 €	19,76 €
E10	3.827,85 €	22,65 €	3.574,35 €	21,15 €

## § 6 Sonderregelungen

Die in diesem Vertrag festgelegten Bestimmungen sind Mindestbestimmungen. Bislang bestehende günstigere Regelungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass dieser Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden soll gemäß § 5 TVG, entsprechende das Verfahren einleitende Anträge werden durch den Fachverband gestellt.

## § 7 Inkrafttreten und Kündbarkeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027 gekündigt werden.

Potsdam, den 01.12.2025

**CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL**

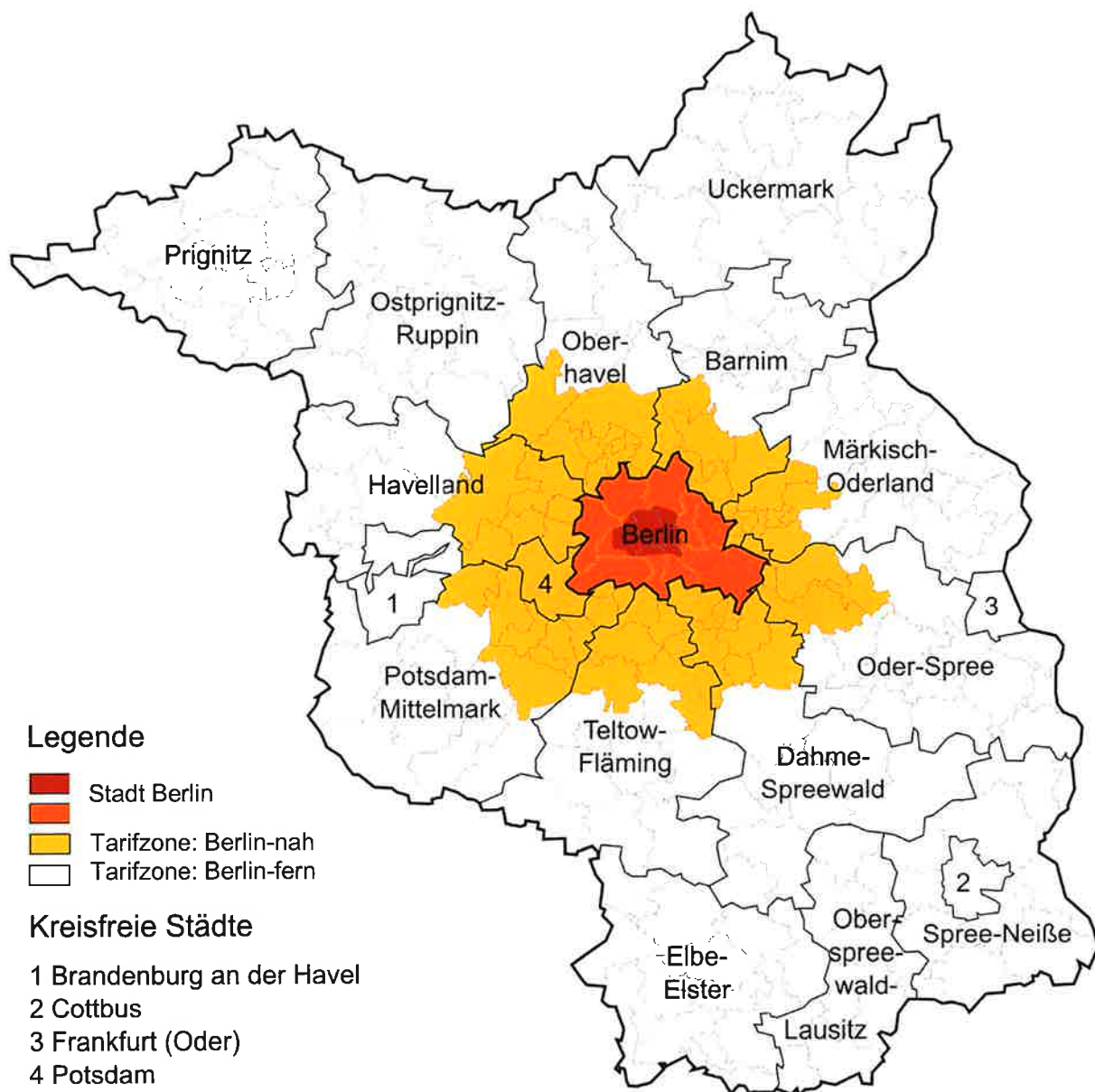
– Landesverband Berlin Brandenburg –

im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM

  
**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
(Landesinnungsverband)

  
**Fachverband  
Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam  
Tel.: 0331 / 7 47 04-0  
Fax: 0331 / 7 47 04-99

## Anhang 1 – Übersichtskarte über die Tarifzonen



# **TARIFVERTRAG ZUR REGELUNG DER URLAUBS- UND SONDERZAHLUNGEN**

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg**

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**

gültig ab 01.01.2026



---

**Tarifvertrag zur Regelung der Urlaubs- und Sonderzahlungen  
für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
§ 1 Geltungsbereich .....	3
§ 2 Anspruchsvoraussetzungen Urlaub .....	3
§ 3 Urlaubsdauer .....	4
§ 4 Urlaubsvergütung .....	4
§ 5 Anspruchsvoraussetzungen Sonderzahlungen .....	4-5
§ 6 zusätzliche Sonderzahlungen für Arbeitnehmer .....	5
§ 7 Auszahlungsmodalitäten .....	5
§ 8 Anrechnungsklausel .....	5
§ 9 Sonderregelungen .....	6
§ 10 Inkrafttreten und Kündbarkeit .....	6

---

# Tarifvertrag zur Regelung der Urlaubs- und Sonderzahlungen für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken

*Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.*

## § 1 Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg
2. **Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte), die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und die nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarfansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet.
4. **Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.

## § 2 Anspruchsvoraussetzungen Urlaub

Jeder Arbeitnehmer hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Arbeitnehmer kann seinen Urlaubsanspruch erstmalig nach der vereinbarten Probezeit geltend machen.

Der Urlaub soll der Erholung dienen. Der Arbeitnehmer darf während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit übernehmen.

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen, soweit nicht zwingende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dem entgegenstehen. Kann der Urlaub daher nicht zusammenhängend gewährt oder genommen werden, so ist einer der Urlaubszeiträume für mindestens 2 aufeinanderfolgende Arbeitswochen zu gewähren. In beiderseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann von dieser Regelung in Satz 2 abgewichen werden.

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn zwingende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Wurde der Anspruch auf den übertragenen Urlaub erfolglos schriftlich geltend gemacht oder konnte der übertragene Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden, ist er in Geldform abzugelten. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall für die übertragene Urlaubszeit Anspruch auf eine Vergütung in Höhe des nach Maßgabe des Mantel-Tarifvertrages (§ 8) fortzuzahlenden Arbeitsentgelts (Urlaubsentgelt). Anspruch auf Urlaubsgeld nach Maßgabe des § 4 dieses Vertrages entsteht für diese Zeit nur, wenn die entsprechende Vergütung im Urlaubsjahr nicht oder nur anteilig gezahlt wurde.

Dauern eine oder mehrere mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Erkrankungen eines Arbeitnehmers in einem Urlaubsjahr insgesamt länger als drei Monate, so vermindert sich sein Urlaubsanspruch für jeden weiteren vollen Krankheitsmonat um je 1/12. Hierbei darf die Urlaubsdauer den gesetzlichen Mindesturlaub (BUrlG) nicht unterschreiten.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalls oder einer Berufskrankheit tritt eine Urlaubsminderung nicht ein. Fehlzeiten, die nachweislich im ursächlichen Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder Niederkunft stehen, führen ebenfalls nicht zu einer Minderung des Urlaubsanspruchs.

Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Arbeitnehmer ein Nachweis über den erhaltenen Urlaub zu erteilen. Dieser Nachweis ist im neuen Betrieb dem Arbeitgeber vorzulegen.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliche Bescheinigungen nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit. Dieser Urlaub muss erneut beantragt und gewährt werden. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, den Arbeitgeber über seine Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.



### § 3 Urlaubsdauer

Die Urlaubsdauer beträgt für alle Arbeitnehmer im Kalenderjahr 27 Arbeitstage. Hinzukommen

- im 5. Beschäftigungsjahr 1 Arbeitstag und
- im 10. Beschäftigungsjahr 1 Arbeitstag
- im 15. Beschäftigungsjahr 1 Arbeitstag

als zusätzlicher Treueurlaub. Die maximale Urlaubsdauer beträgt 30 Arbeitstage.

Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Urlaubsanspruch, der sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Regelarbeitszeit bemisst.

Als Urlaubs- bzw. Arbeitstage zählen alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonnabende, der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage.

Im Eintritts- oder Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf je ein Zwölftel des ihm für das Kalenderjahr zustehenden Urlaubs, soweit dadurch sein gesetzlicher Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsanspruch nicht unterschritten wird.

Ergeben sich bei dem anteiligen Urlaubsanspruch Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als 1/2 Tag nicht berücksichtigt. Bruchteile von 1/2 Tag und mehr werden auf volle Tage aufgerundet.

### § 4 Urlaubsvergütung

Die Urlaubsvergütung besteht aus dem für die in Anspruch genommene Urlaubszeit nach Maßgabe des Mantel- Tarifvertrages (§ 8) fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes (Urlaubsentgelt) sowie einen darüber hinaus je vollen Urlaubstag gewährten Zulage (Urlaubsgeld)

Aufgrund betrieblicher Vereinbarung kann entsprechend den wirtschaftlichen Möglichkeiten des Betriebes ein höheres Urlaubsgeld festgelegt werden.

### § 5 Anspruchsvoraussetzungen für betriebliche Sonderzahlungen

1. Arbeitnehmer, die jeweils am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 12 Monate angehören, haben je Kalenderjahr Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. Diese Auszahlung erfolgt mit der Entgeltauszahlung des Monats Oktober.
2. Der Anspruch auf Urlaubsgeld und Sonderzahlung entsteht erst nach einer Betriebszugehörigkeit:
  - ab dem 13. Beschäftigungsmonat: 60 %
  - ab dem 3. Beschäftigungsjahr: 70 %
  - ab dem 5. Beschäftigungsjahr: 80 %
  - ab dem 8. Beschäftigungsjahr: 90 %
  - ab dem 10. Beschäftigungsjahr: 100 %
3. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.
4. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so ist die Leistung anteilig zu gewähren.
5. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, des Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund von Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten im Ausscheidungsjahr für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 der betrieblichen Sonderzahlung.

6. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die über einen längeren Zeitraum Kurzarbeitergeld bezogen haben (ab 6 Wochen), ist die Sonderzahlung anteilig zu gewähren.
7. Fehlzeiten, die aufgrund von Arbeitsunfähigkeit (außer infolge von Arbeitsunfällen), der Beachtung von Mutterschutzfristen, der Gewährung von Sonderurlaub oder sonstiger Anlässe die Summe von 20 Fehltagen im betreffenden Kalenderjahr überschreiten, berechtigen zu einer Kürzung der Sonderzahlung um je 1/60 (1,67 %) je weiteren Fehltag.  
Grundlage sind 12 Monate – Entgeltabrechnung Monat Mai (erste Auszahlung im Juni - Urlaubsgeld/Sonderzahlung) und Entgeltabrechnung Monat Oktober (zweite Auszahlung im November - Weihnachtsgeld/Sonderzahlung).
8. Die jährliche betriebliche Sonderzahlung gilt als einmalige Zuwendung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften
9. Mitarbeiter, die im laufenden Jahr wegen Erreichen des gesetzlichen Rentenalters ausscheiden, erhalten eine anteilige Sonderzahlung, ungeachtet der Voraussetzung des Abs. (1).
10. Scheidet der Arbeitnehmer durch Aufhebungsvertrag, Eigenkündigung oder durch arbeitgeberseitige verhaltensbedingte oder personenbedingte Kündigung bis zum 31. März des Folgejahres aus, so hat der Arbeitnehmer die Sonderzahlung zurückzuerstatten.

## **§ 6 zusätzliche Sonderzahlungen für Arbeitnehmer**

1. Für besondere Leistungen zahlt der Arbeitgeber jedem ungekündigten Arbeitnehmer eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 156,00 EUR jährlich. Die Auszahlung erfolgt mit dem Urlaubsgeld.
2. Dem Arbeitnehmer wird bei langjähriger Beschäftigungszeit ein einmaliges Jubiläumsgeld gewährt.

Die Höhe des Jubiläumsgeldes beträgt bei einer Beschäftigungszeit

ab 10 Jahren	500 EUR brutto
ab 20 Jahren	1.000 EUR brutto
ab 30 Jahren	1.500 EUR brutto
ab 40 Jahren	2.000 EUR brutto

Die Auszahlung erfolgt in dem Monat der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung.

3. Sterbegeld wird ab einer 30jährigen Betriebszugehörigkeit für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für zwei Monate in Höhe der arbeitsvertraglich vereinbarten Vergütung des Verstorbenen gewährt.

Das Sterbegeld erhalten in der genannten, sich gegenseitig ausschließenden Reihenfolge

- a) Der überlebende Ehepartner oder Partner in einer Lebensgemeinschaft
- b) Die Kinder, oder Stiefkinder die zur Zeit des Todes der häuslichen Gemeinschaft des Arbeitnehmers angehört haben

## **§ 7 Auszahlungsmodalitäten**

Der Arbeitnehmer hat in jedem Fall Anspruch auf Auszahlung, von 25% des in § 5 Abs. (7) errechneten Betrages d.h. 12,5 Urlaubsgeld und 12,5 % Weihnachtsgeld. Der Betrag kann auch als Einmalzahlung ausgezahlt werden. Die Auszahlung der 25% ist von der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers abhängig, bei Betrieben die von Insolvenz bedroht sind, entfällt die Zahlung. Eine Kürzung bzw. Nichtzahlung ist dem Betriebsrat bis zum 30.09. des laufenden Jahres durch Vorlage geeigneter Unterlagen anzuzeigen und bedarf dessen Zustimmung.

## **§ 8 Anrechnungsklausel**

Leistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgelder etc. sowie alle anderen ähnlichen betrieblichen

Sonderleistungen gelten als betriebliche Sonderzahlungen im Sinne dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch. Hierzu vorhandene betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

## § 9 Sonderregelungen

Die in diesem Vertrag festgelegten Bestimmungen sind Mindestbestimmungen. Bislang bestehende günstigere Regelungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

## § 10 Inkrafttreten und Kündbarkeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027 gekündigt werden.

Potsdam, den 01.12.2025



CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL  
– Landesverband Berlin Brandenburg –  
im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM



**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
(Landesinnungsverband)



**Fachverband  
Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam  
Tel.: 0331 / 7 47 04-0  
Fax: 0331 / 7 47 04-99

**Tarifvertrag  
zur Regelung der kollegialen Arbeitnehmerüberlassung**

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg**

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**

gültig ab 01.01.2026

**Tarifvertrag zur Regelung  
der kollegialen Arbeitnehmerüberlassung  
für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
§ 1 Geltungsbereich	7
§ 2 Rechtsgrundlage	7
§ 3 Bedingungen der Überlassung	7
§ 4 Regelung von Streitfällen	7
§ 5 Inkrafttreten und Kündbarkeit	7

# **Tarifvertrag zur Regelung der kollegialen Arbeitnehmerüberlassung für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

*Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.*

## **§ 1 Geltungsbereich**

1. **Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg
2. **Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte), die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und die nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarfansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet.
4. **Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.

## **§ 2 Rechtsgrundlage**

Gegenstand dieser Vereinbarung ist die kollegiale Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben der SHK-Handwerke auf der Grundlage von § 1 Absatz 3 Ziffer 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG).

Danach ist eine zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen erfolgende Überlassung von Arbeitnehmern auch ohne die Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit zwischen Arbeitgebern des Wirtschaftszweiges SHK zulässig, für die diese Tarifvereinbarung gilt. In diesen Fällen findet das AÜG nach Maßgabe des § 1 III Ziffer 1 AÜG keine Anwendung.

## **§ 3 Bedingungen der Überlassung**

Die Überlassung eines Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitgeber bedarf der schriftlichen Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers und beschränkt sich maximal auf 3 Monate.

Sofern im übernehmenden Betrieb ein Betriebsrat existiert, so ist dieser vor Übernahme des Arbeitnehmers gemäß § 99 Betriebsverfassungsgesetz zu beteiligen. Gleiches gilt, wenn im überlassenden Betrieb ein Betriebsrat besteht.

Das zwischen dem überlassenden Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis bleibt unverändert. Insbesondere gilt dies für alle arbeitsvertraglichen Pflichten des überlassenden Arbeitgebers, wie Lohnzahlung, Urlaubsgewährung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Abführung von Steuern und Sozialabgaben usw.

Durch die Überlassung bedingte finanzielle Mehrbelastungen des Arbeitnehmers trägt der überlassende Arbeitgeber. Der Arbeitseinsatz beschränkt sich auf den räumlichen Geltungsbereich dieser Tarifvereinbarung.

## **§ 4 Regelung von Streitfällen**

Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung dieser Tarifvereinbarung werden durch die Tarifvertragsparteien geklärt.

## **§ 5 Inkrafttreten und Kündbarkeit**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027, gekündigt werden.

Potsdam, den 01.12.2025

CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL  
– Landesverband Berlin Brandenburg –  
im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM

Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg  
(Landesinnungsverband)

Fachverband  
Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg  
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam  
Tel.: 0331 / 7 47 04-0  
Fax: 0331 / 7 47 04-99

**TARIFVERTRAG FÜR LEHRLINGE (AUSZUBILDENDE) IN SHK HANDWERKEN**

**UND**

**ZAHLUNG FÜR BESONDERE AUSBILDUNGSANSTRENGUNGEN DER  
LEHRLINGE / AUSZUBILDENDEN**

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg**

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**

gültig ab 01.01.2026

**TARIFVERTRAG**  
**LEHRLINGE (AUSZUBILDENDE)**  
**IN SHK HANDWERKEN**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
§ 1 Geltungsbereich .....	2
§ 2 Ausbildungsvergütung .....	2
§ 3 Ausbildungs-/Arbeitszeit .....	2
§ 4 Auswärtsarbeiten .....	3
§ 5 Urlaubsbestimmungen .....	3
§ 6 Zahlung für besondere Ausbildungsanstrengungen .....	3
§ 7 Sonderregelungen .....	3
§ 8 Inkrafttreten und Kündbarkeit .....	4



# **Tarifvertrag für Lehrlinge (Auszubildende) in den SHK-Handwerken**

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- 1. Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg
- 2. Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
- 3. Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages beschäftigten gewerblichen, kaufmännischen und technischen Lehrlinge.
- 4. Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.

## **§ 2 Ausbildungsvergütung**

Die Ausbildungsvergütung beträgt monatlich für Auszubildende, deren Ausbildungsbetrieb seinen Betriebssitz im Land Brandenburg hat:

### **Gewerbliche und kaufmännisch technische Auszubildende:**

**ab 01.01.2026**

1. Ausbildungsjahr	725,00 Euro
2. Ausbildungsjahr	855,00 Euro
3. Ausbildungsjahr	980,00 Euro
4. Ausbildungsjahr	1.015,00 Euro

**Der Ausbildungsbeginn entscheidet** über die Mindestvergütungen während der gesamten Ausbildungsdauer. Verlängert sich beispielsweise die Dauer der Ausbildungszeit zum Beispiel aufgrund Nichtbestehens der Prüfung bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, bleiben weiter die sich aus dem Vertrag ergebenden und sich nach dem Jahr des Ausbildungsbeginn richtenden Vergütungen maßgeblich. Auch nach Rückkehr aus Elternzeit ist kein Sprung in die "Kohorte" eines später beginnenden Ausbildungsjahrganges vorgesehen.

## **§ 3 Ausbildungs-/ Arbeitszeit**

Die Ausbildungs- bzw. Arbeitszeit der Lehrlinge richtet sich nach den Arbeitszeitbestimmungen des einschlägigen Tarifvertrages für Arbeitnehmer, wobei das Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz) zu berücksichtigen ist. Liegt der Schulschluss vor Ende der betrieblich üblichen Arbeitszeit, hat der Lehrling in den Betrieb zur Arbeit zurückzukehren, sofern dies zeitlich angemessen ist. Diese Rückkehrpflicht entfällt für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Soweit Lehrlinge im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auch zu Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden, sind die entsprechenden tariflichen Zuschläge zu gewähren.

## § 4 Auswärtsarbeiten

Werden Lehrlinge mit Auswärtsarbeiten beschäftigt, gelten die Regelungen des Tarifvertrages zur Regelung von Montagearbeiten.

## § 5 Urlaubsbestimmungen

Der Urlaub für Auszubildende beträgt jährlich 26 Arbeitstage. Davon abweichend beträgt der Urlaub mindestens

- 30 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist.
- 27 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist.
- 26 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Der Urlaub ist zusammenhängend, möglichst in der berufsschulfreien Zeit in Anspruch zu nehmen.

Während des Urlaubs wird die Ausbildungsvergütung weitergezahlt.

Zusätzlich wird ein Urlaubsgeld in Höhe von 20 % der Ausbildungsvergütung gewährt, welches in der Regel vor Antritt desurlaubes auszuzahlen ist.

## § 6 Zusatzvergütung

Beginnend ab dem 01.10.2023 mit der Vorlage des ersten Ausbildungszeugnisses erhalten Auszubildende/Lehrlinge ab dem 1. Ausbildungsjahr, die besondere Leistungen in der Berufsausbildung erbringen, monatlich eine Zahlung nach folgender Staffel:

Leistungsgruppe	Euro	Noten-durchschnitt
1	100 €	< 1,5
2	80 €	1,5 – 1,9
3	60 €	2,0 – 2,3
4	40 €	2,4 – 2,7

Die Zuordnung zu einer Leistungsgruppe erfolgt für jeweils **6 Monate**, beginnend, mit der Vorlage des ersten Ausbildungszeugnisses auf der Grundlage der vom Auszubildenden/Lehrling erzielten Jahresdurchschnittsnoten der Berufsschule bzw. einjährigen Berufsfachschule, wobei zur Ermittlung alle aus dem Zeugnis der jeweils abgeschlossenen Klassenstufe ausgewiesenen Noten, einschließlich der Kopfnoten, aufgenommen Sport, herangezogen werden.

**Zusätzlich kann in die Bewertung für die Zuordnung zu einer Leistungsgruppe auch eine Bewertung durch den Ausbilder/Geschäftsführer der betrieblichen praktischen Arbeit des Auszubildenden einfließen, die maximal zu 50 % in die Gesamtbewertung einfließen darf. Diese kann auch monatlich für die betriebliche Einschätzung des Auszubildenden erfolgen. Ein Einschätzungsbogen für Auszubildene wurde vom Fachverband erstellt und kann zur Bewertung genutzt werden.**

**Ergibt sich aus der Gesamtbewertung** in den Folgejahren eine Änderung oder ein Wegfall der Leistungszulage für den Auszubildenden/Lehrling wird diese nach Ablauf des **6-Monatszeitraumes** entsprechend der neu vorgenommenen Zuordnung in der neuen Höhe gezahlt bzw. sie entfällt. Die Leistungszulage entfällt mit Ablauf des Monats, in dem das Ausbildungsverhältnis endet.

## § 7 Sonderregelungen

Die in diesem Vertrag festgelegten Bestimmungen sind Mindestbestimmungen. Bislang bestehende günstigere Regelungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

## § 8 Inkrafttreten und Kündbarkeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027 gekündigt werden.

Potsdam, den 01.12.2025



**CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL**

– Landesverband Berlin Brandenburg –

im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM



**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
(Landesinnungsverband)

**Fachverband  
Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam  
Tel.: 0331 / 7 47 04-0  
Fax: 0331 / 7 47 04-99

# **TARIFVERTRAG ZUR ALTERSVORSORGE**

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg**

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**

gültig ab 01.01.2026

<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
§ 1 Geltungsbereich.....	11
§ 2 Leistungen und deren Voraussetzungen .....	11
§ 3 Anlagearten und Verfahren.....	11
§ 4 Inkrafttreten und Kündbarkeit .....	11

# Tarifvertrag zur Altersvorsorge für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken

*Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.*

## § 1 Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg
  2. **Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
  3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte), die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und die nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet.
  4. **Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.
- 
1. Der Arbeitgeber erbringt Leistungen zur Altersvorsorge nach Maßgabe des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) oder auf Wunsch des Arbeitnehmers nach den Bestimmungen des "Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (5. VermBG).  
  
- Die Leistung beträgt monatlich für jeden Arbeitnehmer 27,00 EUR.
  2. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige betriebliche Altersversorgung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit bemisst.
  3. Die Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den mindestens zwei Wochen Anspruch auf Lohn, Gehalt oder Ausbildungsvergütung besteht.
  4. Der Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung entsteht erstmals mit Beginn des 4. Kalenderjahres einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen. Ausbildungszeiten gelten nicht als Wartezeiten.
  5. Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von 3 Monaten gelten nicht als Unterbrechung der Wartezeit.
  6. Der Anspruch ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung erhalten hat oder noch erhält.

## § 3 Anlagearten und Verfahren

1. Auf Wunsch des Arbeitnehmers wird der Arbeitgeber eine Versicherung auf das Leben des Arbeitnehmers (Direktversicherung) abschließen und die Arbeitgeberleistung dort einzahlen. Der Arbeitgeber kann die Direktversicherung vorgeben.
3. Auf Leistungen zur Altersvorsorge ist in der Abrechnung gesondert hinzuweisen.

## § 4 Inkrafttreten und Kündbarkeit

für den jeweiligen Zeitraum maßgeblichen Lohn- und Gehalts

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027, gekündigt werden.

Potsdam, den 01.12.2025

  
**CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL**

– Landesverband Berlin Brandenburg –

im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM

  
**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg**  
(Landesinnungsverband)

**Fachverband**  
**Sanitär Heizung Klempner Klima**  
**Land Brandenburg**  
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam  
Tel.: 0331 / 7 47 04-0  
Fax: 0331 / 7 47 04-99

**TARIFVERTRAG  
ZUR  
BERUFSBEZOGENEN WEITERBILDUNG**

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg**

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**

gültig ab 01.01.2026

**Tarifvertrag  
zur berufsbezogenen Weiterbildung  
für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
§ 1 Geltungsbereich .....	3
§ 2 Begriffsbestimmung .....	3
§ 3 Weiterbildungspflicht .....	3
§ 4 Weiterbildungsvolumen .....	3
§ 5 Kosten der Weiterbildung .....	4
§ 6 Beratungs- und Mitbestimmungsrecht .....	4
§ 7 Betriebliche Bildungsmaßnahmen .....	4
§ 8 Nachweis .....	4
§ 9 Nichterfüllung der Weiterbildungspflicht .....	4
§ 10 Inkrafttreten und Kündbarkeit .....	4

# Tarifvertrag zur berufsbezogenen Weiterbildung

## für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken

*Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.*

### § 1 Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg.
2. **Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte), die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und die nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet.
4. **Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.

### § 2 Begriffsbestimmung

Berufsbezogene Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrages - nachstehend kurz „Weiterbildung“ genannt - sind betriebliche, außer- und überbetriebliche Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Qualifikationen der Arbeitnehmer.

Protokollnotiz:

Als berufsbezogene Weiterbildung gelten nicht, z. B. Erste-Hilfe-Kurse, Kurse der Berufsgenossenschaft und Wiederholungsprüfungen.

### § 3 Weiterbildungspflicht

Arbeitgeber im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages sind verpflichtet, den bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmern berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen anzubieten. Ein Individualanspruch einzelner Arbeitnehmer auf Angebot und Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen entsteht hierdurch mit Ausnahme der Regelung gemäß § 9 Absatz 2 nicht.

Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist für die Arbeitnehmer freiwillig. Den Arbeitnehmern dürfen durch die Nichtteilnahme an einer Maßnahme keine Nachteile entstehen, insbesondere darf den Arbeitnehmern keine Verpflichtung zur Weiterführung des Arbeitsverhältnisses auferlegt werden.

Unbeschadet der vorstehenden Regelung ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, seine Kenntnisse und Fertigkeiten zur Erfüllung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit selbst auf dem jeweils aktuellen Stand zu halten. Diese Kenntnisse sind dem Arbeitgeber auf Verlangen nachzuweisen. Sie sind bei der tariflichen Eingruppierung des Arbeitnehmers heranzuziehen.

### § 4 Weiterbildungsvolumen

1. Das anzubietende Zeitvolumen für Weiterbildungsmaßnahmen beträgt acht Stunden pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer. Im Kalenderjahr wird der Arbeitnehmer mit maximal 8 Stunden beteiligt, wenn zuvor mindestens 8 Stunden vom Betrieb getragen wurden. Das Zeitvolumen (ZV) wird wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{Summe der jeweils am Monatsende} \\ \text{im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer}}{12} * 8 = ZV$$

2. Für gewährte Weiterbildungsmaßnahmen gilt die tägliche gleichmäßige Arbeitszeit (vgl. § 2 Ziffer 2 Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit). An Weiterbildungstagen erfolgt kein Ansammeln oder Verbrauch von Freischichten.
3. Weiterbildungszeit ist nur die tatsächliche Dauer der Maßnahmen einschließlich Pausenzeiten. Reise- und Übernachtungszeiten bleiben unberücksichtigt.
4. Eine Übertragung nicht verbrauchter Weiterbildungszeit auf das folgende Kalenderjahr ist grundsätzlich ausgeschlossen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen im vorgeschriebenen Umfang (vgl. auch §§ 7, 8 und 9) angeboten hat.



#### Protokollnotiz:

Muss der Arbeitgeber gemäß gesetzlicher Bestimmungen, die nach Abschluss des Tarifvertrages in Kraft gesetzt werden, Weiterbildungsmaßnahmen auf seine Kosten durchführen, verpflichten sich in diesem Falle die Tarifvertragsparteien, mit Inkrafttreten der gesetzlichen oder behördlichen Bestimmungen auf Antrag einer Seite Verhandlungen über die Höhe des Volumens aufzunehmen, ohne dass dazu der Tarifvertrag gekündigt werden muss.

### **§ 5 Kosten der Weiterbildung**

1. Soweit Weiterbildungsmaßnahmen in die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit fallen, sind die Teilnehmer unter Fortzahlung des Gehaltes/Lohnes von der Arbeit freizustellen (Lohnausfallprinzip).
2. Der Arbeitgeber trägt die erforderlichen Sachkosten der Fortbildungsmaßnahme (Lehr- und Lernmittel, Kursgebühren) sowie die notwendigen Reisekosten im Rahmen der jeweils geltenden steuerrechtlichen Vorschriften.
3. Weiterbildungsmaßnahmen mit Fortbildungskosten von mehr als 1.500,00 Euro werden vom Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss oder Abbruch der Maßnahme im ersten Jahr 100%, im zweiten Jahr 50%, im dritten Jahr 30% erstattet. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber eine zertifizierte Bildungseinrichtung mit der Maßnahme beauftragt hat und vor Beginn der Maßnahme eine Weiterbildungsvereinbarung mit dem Arbeitnehmer geschlossen wurde. Die Rückzahlungspflicht entfällt, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ohne Verschulden des Arbeitnehmers erfolgt.

### **§ 6 Beratungs- und Mitbestimmungsrecht**

1. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, hat dieser die sich aus den §§ 96-98 BetrVG ergebenden Beratungs- und Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen.
2. Kommt es zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu keiner Einigung, so ist die tarifliche Gütestelle anzurufen. Wegen des Verfahrens gilt § 16 Mantel-Tarifvertrag entsprechend.
3. Kommt eine Einigung gemäß Absatz 2 nicht zustande, entscheidet gemäß § 76 BetrVG die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle kann von jeder Betriebspartei angerufen werden.

### **§ 7 Betriebliche Bildungsmaßnahmen**

Der Arbeitgeber hat jährlich ein Weiterbildungsangebot zu erstellen und den Arbeitnehmern in geeigneter Weise bekanntzugeben.

### **§ 8 Nachweis**

1. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat nach Ablauf eines jeden Jahres einen Nachweis über die durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen vorzulegen.
2. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, hat der Arbeitgeber dem einzelnen Arbeitnehmer auf Befragen in die Aufzeichnungen über durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen Einsicht zu gewähren.

### **§ 9 Nichterfüllung der Weiterbildungspflicht**

1. Bietet der Arbeitgeber den Arbeitnehmern bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres Weiterbildungsmaßnahmen nicht oder nicht in ausreichendem Umfang an, verpflichtet sich die Innung, ihre Mitgliedsbetriebe zur Einhaltung dieses Tarifvertrages anzuhalten.
2. Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung auch dann nicht nach, erwirbt der Arbeitnehmer nach Ablauf einer Nachfrist von drei Monaten für das vorangegangene Jahr einen Individualanspruch auf Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.
3. Der Umfang des individuellen Weiterbildungsvolumens richtet sich nach den vom Arbeitgeber für das Vorjahr nicht angebotenen Maßnahmen.

### **§ 10 Inkrafttreten und Kündbarkeit**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027, gekündigt werden.

Potsdam, den 01.12.2025

  
**CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL**  
– Landesverband Berlin Brandenburg –  
im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM

  
**Fachverband  
Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam  
Tel.: 0331 / 7 47 04-0  
Fax: 0331 / 7 47 04-99  
**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg  
(Landesinnungsverband)**

**TARIFVERTRAG  
ZUR  
REGELUNG VON ERSCHWERNISZUSCHLÄGEN**

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg**

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**

gültig ab 01.01.2026

**Tarifvertrag  
zur Regelung von Erschwerniszuschlägen  
für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
§ 1 Geltungsbereich .....	2
§ 2 Rechtsgrundlage .....	2
§ 3 Sonderregelungen .....	2
§ 4 Inkrafttreten und Kündbarkeit .....	2

## Tarifvertrag zur Regelung von Erschwerniszuschlägen

### für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken

*Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.*

#### § 1 Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg
2. **Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte).
4. **Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.

#### § 2 Rechtsgrundlage

Für Arbeiten, die im Verhältnis zu den für den Gewerbebezweig typischen Arbeiten besonders schmutzig sind oder die besondere Arbeiterschwerernisse beinhalten, ist ein Zuschlag zu zahlen. Der Zuschlag ist nur für die Zeit zu zahlen, in der der Arbeitnehmer der Arbeiterschwerernis direkt ausgesetzt ist.

Ein Zuschlag von 25 % wird beifolgenden Arbeiten gezahlt:

- direkter Kontakt mit Fäkalien
- Demontage von mit Öl oder mit Festbrennstoffen befeuerten Heizkesseln
- Arbeiten in kontaminierten Räumen, für die zusätzliche Schutzbekleidung erforderlich ist

Ein Zuschlag von 30% wird beifolgenden Arbeiten gezahlt:

- Arbeiten in Leichenhallen

#### § 3 Sonderregelungen

Die in diesem Vertrag festgelegten Bestimmungen sind Mindestbestimmungen. Bislang bestehende günstigere Regelungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

#### § 4 Inkrafttreten und Kündbarkeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027 gekündigt werden.


Potsdam, den 01.12.2025



**CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL**

– Landesverband Berlin Brandenburg –

im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM

  
**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
(Landesinnungsverband)

**Fachverband  
Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam  
Tel.: 0331 / 7 47 04-0  
Fax: 0331 / 7 47 04-99

**TARIFVERTRAG  
ZUR  
REGELUNG VON MONTAGEARBEITEN**

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg**

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**

gültig ab 01.01.2026

**Tarifvertrag  
zur Regelung von Montagearbeiten  
für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
§ 1 Geltungsbereich .....	3
§ 2 Allgemeine Bestimmungen .....	3
§ 3 Wegezeitvergütung bei Nahmontagen .....	3
§ 4 Wegezeitvergütungen und Auslösungen bei Fernmontagen...	3
§ 5 Fahrtkostenerstattung bei Fernmontagen.....	4
§ 6 Heimfahrten .....	4
§ 7 Arbeitsunfähigkeit .....	4
§ 8 Sonderregelungen .....	4
§ 9 Inkrafttreten und Kündbarkeit .....	4

# **Tarifvertrag zur Regelung von Montagearbeiten**

## **für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

*Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.*

### **§ 1 Geltungsbereich**

1. **Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg
2. **Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte), die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und die nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet.
4. **Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.

### **§ 2 Allgemeine Bestimmungen**

Die nachstehenden Bestimmungen finden nur Anwendung auf gewerbliche Arbeitnehmer. Für Angestellte gelten in Bezug auf Fahrten mit dem eigenen Kraftfahrzeug bzw. Dienstgänge und Dienstreisen die Vorschriften und Entschädigungen nach den jeweils geltenden Lohnsteuerrichtlinien. Werden die Sätze für Übernachtungen überschritten, so ist die Notwendigkeit dieser erhöhten Kosten nachzuweisen.

Unter Auswärtsarbeiten (Montagen) sind alle Arbeiten zu verstehen, die außerhalb des Betriebes geleistet werden, ohne Rücksicht darauf, ob diese Arbeiten Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen aller Art zum Gegenstand haben.

Unter Nahmontagen sind Tätigkeiten zu verstehen, die an Montageorten außerhalb der Betriebsstätte/ Unternehmen bis zu einer Entfernung von 100 km verrichtet werden.

Unter Fernmontagen sind Tätigkeiten zu verstehen, die an Montageorten ab einer Entfernung von/ ab 101 km verrichtet werden.

Montagen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland werden von diesem Tarifvertrag nicht erfasst. Soweit Auswärtsarbeiten im Ausland durchgeführt werden, sind die besonderen Arbeitsbedingungen der Auslandsmontage mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Auf Montage entsandte Arbeitnehmer unterliegen der Tarifregelung des entsendenden Betriebes. Feiertage bestimmen sich nach dem für den Montageort geltenden Recht.

### **§ 3 Wegezeitvergütung bei Nahmontagen**

Die tägliche An- und Abreise zur Arbeit/Baustelle gelten als Wegezeiten, diese Fahrzeiten sind im Stundensatz bereits abgegolten, dass gleiche gilt für Fahrten von und zur Weiterbildungsstätte.

Die Regelung hinsichtlich des gesetzlichen Mindestlohnes, darf in der Summe der Arbeitszeit nicht unterschritten werden.

### **§ 4 Wegezeitvergütungen und Auslösungen bei Fernmontagen**

Die Fahrzeit zum Fernmontageort gilt als Arbeitszeit und wird entsprechend dem Zeitaufwand bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel bis höchstens 8 Stunden je Kalendertag ohne Zuschläge vergütet (Wegezeitvergütung).

Anspruch auf Auslösung besteht immer dann, wenn die einfache Entfernung (Luftlinie) zum Montageort wenigstens 101 km beträgt (Fernmontage).

Die Fernauslösung ist eine Pauschalerstattung für Mehraufwendungen am Montageort.

Die Fernauslösung beträgt 20,00 Euro pro Kalendertag. Für den An- bzw. Abreisetag werden ohne Rücksicht auf die Dauer der Reise 50 % der Auslösung gezahlt.

Auslösungen sind, auch wenn sie zu versteuern sind, kein Arbeitsentgelt. Sie gehen nicht in die Durchschnittsberechnung jeglicher Art ein.

Wird vom Arbeitgeber keine kostenlose Unterkunft zur Verfügung gestellt, wird für die Übernachtung ein Pauschalbetrag von 30,00 Euro- je Übernachtung gezahlt. Übersteigen die tatsächlichen Übernachtungskosten diesen Pauschalbetrag, werden die tatsächlich anfallenden Übernachtungskosten nach Rechnung erstattet.

Wird die Rechnung nicht aufgeschlüsselt nach

- a) Übernachtungskosten
- b) Frühstück

vom Arbeitnehmer beigebracht, so wird von der Rechnung ein Betrag von 4,00 Euro pro Übernachtung für Frühstück eingesetzt

## **§ 5 Fahrtkostenerstattung bei Fernmontagen**

Bei Fernmontagen wird das unter Ausnutzung evtl. bestehender Tarifvergünstigungen für öffentliche Verkehrsmittel aufgewendete Fahrgeld zwischen dem Betriebssitz bzw. der Wohnung des Arbeitnehmers und dem Montageort erstattet, je nachdem, welche Entfernung die kürzere ist.

Benutzt der Arbeitnehmer in Absprache mit dem Arbeitgeber sein privates Kraftfahrzeug, wird für die Hin- und Rückfahrt zur Fernmontagestelle je Entfernungskilometer eine pauschale Entschädigung in Höhe der jeweiligen steuerfreien Sätze bezahlt. Für die Mitnahme von Arbeitskollegen, Montagegepäck, Werkzeugen etc. ist die Entschädigungspauschale ggf. dem Aufwand entsprechend zu erhöhen.

Wird der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zur jeweiligen Arbeitsstelle und zurückbefördert oder wird ihm ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt, entfällt jeglicher Anspruch auf Fahrgelderstattung.

## **§ 6 Heimfahrten**

Auf Fernmontage entsandten Arbeitnehmern werden bei ununterbrochener auswärtiger Tätigkeit Heimfahrten wie folgt erstattet:

- a) Weihnachten, Ostern und Pfingsten,
- b) in der übrigen Zeit alle 6 Wochen.

Fällt die Familienheimfahrt in den Zeitraum von einer Woche vor oder nach den genannten Feiertagen, so ist sie vor die Feiertage zu verschieben. Die Urlaubsheimfahrt gilt als Heimfahrt.

Bei schwerer Erkrankung oder dem Tode eines mit dem Monteur in häuslicher Gemeinschaft lebenden Angehörigen (Ehegatte, Partner in häuslicher Gemeinschaft, Kinder und Eltern) wird eine zusätzliche Heimfahrt erstattet.

## **§ 7 Arbeitsunfähigkeit**

Bei ärztlich festgestellter Arbeitsunfähigkeit während der Fernmontage wird die Auslösung bis zur Dauer von einer Woche bezahlt, falls der Arbeitnehmer weder nach Hause fahren noch in einem Krankenhaus Aufnahme finden konnte. Auslösungen werden auch während des ärztlich angeordneten Heimtransportes vergütet.

Bei schweren Krankheitsfällen bzw. bei Todesfällen werden einem Angehörigen im Sinne von § 11 Satz 2 Manteltarifvertrag die Reise- und Verpflegungskosten zum und am Montageort im Höchstfalle bis zu 3 Tagen erstattet.

Stirbt ein auf Fernmontage beschäftigter Arbeitnehmer, so trägt der Arbeitgeber die Überführungskosten, die nicht über die Sozialversicherungsträger erstattet werden.

## **§ 8 Sonderregelungen**

Die in diesem Vertrag festgelegten Bestimmungen sind Mindestbestimmungen. Bislang bestehende günstigere Regelungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.



## § 9 Inkrafttreten und Kündbarkeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027 gekündigt werden.

Potsdam, den 01.12.2025



**CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL**

– Landesverband Berlin Brandenburg –

im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM



**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
(Landesinnungsverband)

**Fachverband  
Sanitär Heizung Klempner Klima  
Land Brandenburg**  
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam  
Tel.: 0331 / 7 47 04-0  
Fax: 0331 / 7 47 04-99

**TARIFVERTRAG  
ZUR  
REGELUNG VON WINTERARBEIT**

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg**

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**

gültig ab 01.01.2026

## **Tarifvertrag zur Regelung von Winterarbeit für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

	<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
§ 1	Geltungsbereich .....	7
§ 2	Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	7
§ 3	Wiederaufnahme der Arbeit .....	7
§ 4	Wiedereinstellungsanspruch .....	7
§ 5	Kostenersatz bei Fernmontage .....	8
§ 6	Aufrechterhaltung von Ansprüchen .....	8
§ 7	Bindung an tarifliche Vergütungen .....	5
§ 8	Zusatzregelungen .....	6
§ 9	Inkrafttreten und Kündbarkeit .....	8

## **Tarifvertrag zur Regelung von Winterarbeit für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

*Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.*

### **§ 1 Geltungsbereich**

1. **Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg
2. **Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte), die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und die nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet. Ausgenommen sind die nach § 15 Kündigungsschutzgesetz nicht kündbaren Betriebsratsmitglieder sowie die Jugend- und Auszubildendenvertreter.
4. **Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.

### **§ 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Wird die Fortsetzung der Arbeit für bei Montagetätigkeiten eingesetzte Arbeitnehmer infolge ungünstiger Witterung in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März unmöglich, so kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer ordentlichen Kündigungsfrist von 3 Werktagen beendet werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem wegen witterungsbedingter Arbeitseinstellung gekündigten Arbeitnehmer die zur Vorlage beim Arbeitsamt erforderlichen Papiere unverzüglich auszuhändigen.

Während der witterungsbedingten Arbeitseinstellung ist das Nachschieben eines anderen Kündigungsgrundes unzulässig.

Ungünstige Witterung liegt vor, wenn

- a) atmosphärische Einwirkungen (Schnee, Frost) so stark sind, dass die Arbeit nicht fortgesetzt oder die Fortsetzung nicht zugemutet werden kann;
- b) die Folgewirkungen der ungünstigen Witterung die Arbeit so erschweren, dass die Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit technisch unmöglich ist oder nicht zugemutet werden kann.

Über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung einzustellen ist, soll der Arbeitgeber im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern bzw. mit der gesetzlichen Betriebsvertretung entscheiden.

Sind die Arbeitnehmer oder die gesetzliche Betriebsvertretung der Auffassung, dass die Fortsetzung der Arbeit wegen ungünstiger Witterung im vorgenannten Sinne unmöglich ist, so ist der Arbeitgeber entsprechend zu informieren.

### **§ 3 Wiederaufnahme der Arbeit**

Beabsichtigt der Arbeitgeber die Wiederaufnahme der infolge ungünstiger Witterung nicht durchgeführten oder unterbrochenen Arbeiten, so hat er hiervon die Arbeitnehmer bzw. die gesetzliche Betriebsvertretung umgehend in Kenntnis zu setzen.

Über die Wiederaufnahme der Arbeit soll der Arbeitgeber im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern bzw. mit der gesetzlichen Betriebsvertretung entscheiden.

Über die Wiederaufnahme der Arbeit hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach § 2 beendet wurden, umgehend zu unterrichten. Sind die Arbeitnehmer bzw. die gesetzliche Betriebsvertretung der Auffassung, dass die Wiederaufnahme der Arbeit möglich ist, so ist der Arbeitgeber entsprechend zu informieren.

Dauert die witterungsbedingte Entlassung länger als 2 Wochen, so ist den Arbeitnehmern bei Wiederaufnahme der Arbeit auf Antrag ein Vorschuss bis zur Hälfte des Brutto-Entgeltausfalls (ohne Auslösungen) zu gewähren. In Härtefällen können einzelvertraglich oder auf betrieblicher Ebene abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

### **§ 4 Wiedereinstellungsanspruch**

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis infolge ungünstiger Witterung gemäß § 2 beendet wurde, hat einen Anspruch auf Wiedereinstellung zu den bisherigen Bedingungen, sobald die Witterung eine Fortsetzung der Arbeit zulässt.

Der Wiedereinstellungsanspruch besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen einer Kur die Arbeit nicht aufnehmen kann. Ein eventueller Lohnfortzahlungsanspruch lebt wieder auf.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit ein anderes Arbeitsverhältnis eingegangen ist und dieses unverzüglich kündigt.

Die Wiedereinstellung nach witterungsbedingter Entlassung hat - sofern möglich - für dieselbe Arbeits- bzw. Montagestelle zu erfolgen.

Ungeachtet dieses Wiedereinstellungsanspruches hat der Arbeitnehmer zur Wahrung seiner Leistungsansprüche aus der Arbeitslosenversicherung die Verpflichtung, dem Arbeitsamt uneingeschränkt zur Vermittlung zur Verfügung zu stehen. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer dem Arbeitsamt durch Eigenbemühungen nachweisen, dass er bereit ist, auch ungünstigere Beschäftigungen als die, auf die sich sein Wiedereinstellungsanspruch bezieht, einzugehen.

## **§ 5 Kostenersatz bei Fernmontage**

Verbleibt bei Fernmontagen der Arbeitnehmer nach witterungsbedingter Arbeitseinstellung nicht am Montageort, so sind die Kosten für die Heimfahrt und bei Wiederaufnahme der Arbeit auch die Kosten für die Rückfahrt zu Fernmontagestelle nach den Bestimmungen des Tarifvertrages zur Regelung von Montagearbeiten zu vergüten.

Soweit bei Fernmontagen die Übernachtungsunterkunft nachweislich beibehalten wird, sind dem Arbeitnehmer nach witterungsbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn er nicht am Montageort verbleibt, die entstandenen zeitanteiligen Übernachtungskosten in voller Höhe zu erstatten.

## **§ 6 Aufrechterhaltung von Ansprüchen**

Bei Wiedereinstellung nach witterungsbedingter Entlassung gilt das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. Alle Ansprüche aus tariflichen, betrieblichen oder einzelvertraglichen Regelungen bestehen unverändert fort.

## **§ 7 Bindung an tarifliche Vergütungen**

Dieser Tarifvertrag findet nur in den Betrieben Anwendung, in denen der Arbeitgeber in den letzten 12 Monaten, spätestens jedoch seit dem 01.01.2000 Lohn mindestens in der Höhe des zwischen dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg und der Christlichen Gewerkschaft Metall am 28.12.1999 abgeschlossenen Entgelt-Tarifvertrages zahlt.

## **§ 8 Zusatzregelungen**

Ergänzende Bestimmungen können zwischen Arbeitgeber und den Arbeitnehmern einzelvertraglich oder im Wege einer Betriebsvereinbarung mit der gesetzlichen Betriebsvertretung getroffen werden.

## **§ 9 Inkrafttreten und Kündbarkeit**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027 gekündigt werden.

Potsdam, den 01.12.2025



**CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL**  
– Landesverband Berlin Brandenburg –

im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM



**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima**  
**Land Brandenburg**  
(Landesinnungsverband)

**Fachverband**  
**Sanitär Heizung Klempner Klima**  
**Land Brandenburg**  
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam  
Tel.: 0331 / 7 47 04-0  
Fax: 0331 / 7 47 04-99